

Stiftung für integriertes  
Leben und Arbeiten



# **Anstellungsrichtlinien für Menschen mit einer Beeinträchtigung**

(Stiftungsratsbeschluss vom 11. Dezember 2006)

# Anstellungsrichtlinien der SILEA für Menschen mit einer Beeinträchtigung

1. Zur Auszahlung gelangen die mit den Menschen mit einer Beeinträchtigung oder deren gesetzlichen Vertretung festgesetzten Arbeitsstunden inkl. der darin enthaltenen Zusatzangebote.

2. Der Ferienanspruch beträgt für die Menschen mit einer Beeinträchtigung in jedem Kalenderjahr:

- 27 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,
- 22 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,
- 27 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird,
- 32 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

Die Auszahlung der Ferienentschädigung erfolgt monatlich und beträgt bei 22 Arbeitstagen 9,24 %, bei 27 Arbeitstagen 11,59 % und bei 32 Arbeitstagen 14,04 % des Stundenansatzes.

Für ein angebrochenes Kalenderjahr bei Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt.

Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs infolge Verhinderung an der Arbeitsleistung richtet sich nach Art. 329 b des Obligationenrechts.

Krankheit oder Unfall, welche den vorgesehenen Ferienantritt überdauern, geben Anspruch auf Ferienverschiebung.

3. Die Entschädigung für die gesetzlichen Feiertage wird monatlich mit 3,077% der Lohnsumme abgegolten und ausbezahlt.

4. Bei Abwesenheit infolge Arzt- und Zahnarztbesuch, Physiotherapie sowie Pédicure erfolgt die Lohnzahlung für insgesamt höchstens 6 Arbeitstage pro Jahr.

5. Jedes Arbeitsversäumnis ist im Laufe des ersten Tages unter Angabe des Verhinderungsgrundes zu melden. Bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall kann ab dem vierten Tag ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.

6. Die Zeitdauer der Lohnzahlung beträgt:

während des 1. Dienstjahres	1 Monat
ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 4. Dienstjahr	2 Monate
ab 5. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	3 Monate
ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr	4 Monate
ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr	5 Monate
ab 20. Dienstjahr	6 Monate

7. Bei Unfall ergänzt SILEA die Lohnausfallentschädigung der SUVA auf 100 % des Lohnes während der beschränkten Zeit gemäss Punkt 6.

---

8. Zusätzlicher bezahlter Urlaub für private Angelegenheiten, wie z.B. Hochzeit oder Todesfall von Familienangehörigen, wird bis zu 3 Arbeitstagen im Einzelfall gewährt, jedoch pro Jahr max. 6 Arbeitstage.
9. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:
  - Während der Probezeit auf Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen.
  - Nach der Probezeit auf Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Monaten.
  - Abweichungen können schriftlich vereinbart werden.
10. Sozialversicherungen: Für Unfallfolgen sind die Menschen mit einer Beeinträchtigung durch die SUVA und gemäss deren Bestimmungen versichert. Eingeschlossen sind dabei auch Nichtbetriebsunfälle, wenn die versicherte Person im Durchschnitt mindestens 8 Stunden pro Woche im Betrieb arbeitet und dafür Lohn bezieht.

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen voll zu Lasten der SILEA, diejenigen der Nichtberufsunfallversicherung voll zu Lasten der Mitarbeitenden.

Die Prämien an die übrigen staatlichen Sozialversicherungen werden je zur Hälfte durch SILEA und die Menschen mit einer Beeinträchtigung getragen.
11. Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2007 in Kraft. Sie ersetzen diejenigen vom 23. Mai 2005.

Gwatt, den 11. Dezember 2006

Namens des Stiftungsrates

Der Präsident:

Marius Mauron

Ressort Personelles:

Hugo Laager

---